

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGGUNA *ENTERPRISE RESOURCE PLANNING (ERP)* STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI BALI

Ni Wayan Ayu Ningsih¹

Sang Ayu Putu Arie Indraswarawati²

Ni Wayan Yuniasih³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

ABSTRACT

Every company needs a good employee performance in order to realize the company's goals. Similarly, companies in the field of public service activities such as PT. PLN (Persero). The formulation of the problem in this study is whether accounting information systems, leadership styles, and internal control systems affect the performance of ERP system user employees at PT PLN (Persero) Bali Distribution Parent Unit? The population used is all employees of the Enterprise Resource Planning system numbering 45 people at PT. PLN (Persero) Bali Distribution Parent Unit. The method of determining sample uses saturation sampling technique. After testing the instrument and testing the classical assumptions, data analysis is then performed using multiple linear regression analysis, determination, t test, and F test. The results of the analysis show that the influence of accounting information systems on employee performance obtained a regression coefficient of 0.165, the calculated t value of 2.890 and the t-test significance value of $0.006 < 0.05$, so H1 is accepted. The influence of leadership style on employee performance obtained a regression coefficient of 0.187, a calculated t value of 2.120 and a significant value of the t test of $0.040 < 0.05$, so that H2 was accepted. The influence of the internal control system on employee performance obtained a regression coefficient of 0.170, the calculated t value of 4.718 and the significant value of the t test of $0.000 < 0.05$, so that H3 is accepted. It is recommended to companies to provide motivation to employees who are still unable to show good performance, by providing compensation for employees with good performance so that other employees are motivated to work better.

Keywords: *Accounting Information Systems, Leadership Style, Internal Control Systems, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Keunggulan daya saing bangsa Indonesia sebagai negara berkembang saat ini perlu ditingkatkan. Dunia yang sedang mengalami era globalisasi dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi meningkatkan persaingan dalam dunia

bisnis. Teknologi yang semakin berkembang saat ini digunakan hampir pada setiap perusahaan dalam pengelolaan dan pendaya gunaan informasi yang dapat diakses dengan cepat dan akurat dalam waktu yang singkat. Kinerja karyawan semakin meningkat dengan penerapan sistem informasi akuntansi pada perusahaan. Namun kualitas informasi yang dirasakan belum sesuai dengan yang diharapkan diantaranya pada saat mati listik, sistem error, gangguan internet. Permasalahan yang muncul mengharuskan seluruh kegiatan perusahaan harus menunggu terselesaikannya permasalahan yang muncul, sehingga menghambat jalannya penggunaan sistem.

Data keuangan yang telah diolah dan ditransformasi menjadi laporan keuangan kemudian dapat digunakan dalam menentukan kebijakan perusahaan di masa depan sehingga data yang digunakan lebih akurat (Lukman, 2016:45). Fungsi utama sistem informasi akuntansi dapat memberikan informasi mengenai transaksi keuangan dan lebih mengetahui keadaan keuangan perusahaan periode tertentu (Dey, 2007).

Menurut Rivai (2014:42), seorang pemimpin selalu menerapkan strategi dan pola perilaku dalam memimpin sebuah perusahaan atau organisasi, hal itu dapat disebut dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar dapat bekerja lebih giat dan mendorong karyawan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Disisi lain sistem pengendalian internal yang baik juga perlu ditetapkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang ditentukan maka diperlukan adanya pengendalian internal. Adanya pengendalian internal bertujuan

sebagai pengontrol agar jalannya perusahaan dapat efektif dan efisien. Pengendalian internal semakin penting ketika perusahaan semakin besar (Riana 2018).

Setiap perusahaan membutuhkan kinerja pegawai yang baik dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan tersebut. Indonesia memiliki sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai perusahaan yang menyediakan pelayanan tenaga listrik kepada seluruh masyarakat yaitu PT. PLN (Persero). Keberadaan PT. PLN (Persero) sebagai salah satu pendukung dalam pembangunan ekonomi negara keberadaannya sangat penting, dikarenakan seluruh pembangunan seperti infrastruktur dan lainnya membutuhkan listrik. Oleh karena itu PT. PLN (Persero) berusaha terus memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan seluruh pelanggannya dengan kerja yang cepat, murah, dan efisien.

Untuk memberikan pelayanan yang maksimal PT. PLN (Persero) mengelola sumber daya perusahaan dengan menerapkan teknologi informasi yaitu *Enterprise Resource Planning* (ERP). Hal ini untuk memberikan pelayanan yang lebih baik dan mengurangi dampak-dampak negatif dari sistem yang diterapkan sebelumnya (Fan et, al dalam Taringan, 2008).

PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali merupakan salah satu cabang perusahaan PT. PLN (Persero) yang bertugas memberikan pelayanan area Bali dan Nusa Tenggara Barat. Semakin kompleksnya dunia bisnis global menuntut setiap perusahaan melakukan pelayanan yang cepat dengan biaya yang lebih murah. Usaha untuk menghasilkan manajemen yang lebih efisien dalam *business processes* perusahaan melakukan efisiensi terhadap

penggunaan sistem informasi.

Tetapi kenyataan di lapangan proses penggunaan sistem informasi hanya didukung beberapa aktivitas individu saja pada bidang kerja masing-masing dimana belum semua terintegrasikan dengan sistem informasi. Sehingga penerapan *Enterprise Resource Planning* (ERP) dianggap masih belum maksimal. Pengintegrasian yang efisien seharusnya dapat memudahkan manajemen perusahaan mengambil keputusan dikarenakan data yang sudah tergabung menjadi satu bagian. Tetapi dengan kondisi pengintegrasian yang belum baik dapat menyebabkan kesalahpahaman dalam menerima informasi sehingga membutuhkan waktu yang lebih banyak untuk melakukan koordinasi kembali.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka judul penelitian ini “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pengguna *Enterprises Resource Planning* (ERP) Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali”.

Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengguna sistem ERP?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengguna sistem ERP?
3. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengguna sistem ERP?

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja

pegawai pengguna sistem ERP.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pengguna sistem ERP.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pengguna sistem ERP.

Manfaat teoritis adalah manfaat yang dapat dipakai oleh ilmuwan yang lain atau peneliti selanjutnya yang dapat dikembangkan untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Secara teoritis diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan pemahaman terhadap masalah yang diteliti, sedangkan manfaat praktis dari penelitian ini yaitu diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan tentang pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pengguna enterprise resource planning (ERP). Serta diharapkan akan memberikan pengetahuan kepada manajemen tentang sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal, dan kinerja pegawai pengguna *enterprise resource planning* (ERP).

KAJIAN PUSTAKA

Tahun 1989 Davis, memperkenalkan model teori TAM (*Technology Acceptance Model*) yang menjelaskan beberapa faktor yaitu kemanfaatan (*usefulness*) dan kemudahan penggunaan (*ease of use*) yang mempengaruhi perilaku personal dalam seseorang menerima dan menggunakan teknologi. Teori ini merupakan adopsi dari teori model TRA (*Theory of Reasoned Action*), dimana

merupakan teori yang menjelaskan tentang persepsi seseorang terhadap sesuatu akan menentukan sikap dan perilaku orang tersebut (Surendra, 2012).

Penerapan sistem informasi akuntansi yang baik dapat membantu manajemen dalam pengambilan kebijakan penting untuk memajukan perusahaan. Sistem informasi akuntansi merupakan aktivitas dan cara sistem akuntansi bekerja dalam mengumpulkan data dan memprosesnya menjadi sebuah informasi yang dapat berguna bagi perusahaan dalam menentukan strategi bisnis dimasa yang akan datang (Romney dan Steinbart, 2003:2). Sistem informasi akuntansi diukur menggunakan indikator menurut Turban (2006:49).

Menurut Rivai (2014:42), seorang pemimpin selalu menerapkan strategi dan pola perilaku dalam memimpin sebuah perusahaan atau organisasi, hal itu dapat disebut dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar dapat bekerja lebih giat dan mendorong karyawan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Gaya kepemimpinan diukur menggunakan indikator menurut House dalam Yukl, (2010:4).

Sistem pengendalian internal yang baik perlu ditetapkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang ditentukan maka diperlukan adanya pengendalian internal. Adanya pengendalian internal bertujuan sebagai pengontrol agar jalannya perusahaan dapat efektif dan efisien. Pengendalian internal semakin penting ketika perusahaan semakin besar (Riana 2018).

Kinerja karyawan merupakan prestasi yang dicapai karyawan dalam periode tertentu, dimana karyawan melaksanakan tugas yang diberikan serta dinilai hasil kerjanya secara kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2010:67).

Kinerja yang dicapai karyawan dapat diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:75).

Penelitian yang dilakukan Ahmadi (2018), Melasari (2017), Gitayani, dkk (2015), dan Andayani (2016), menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penerapan sistem informasi akuntansi yang baik dapat membantu manajemen dalam pengambilan kebijakan penting untuk memajukan perusahaan. Sistem informasi akuntansi merupakan aktivitas dan cara sistem akuntansi bekerja dalam mengumpulkan data dan memprosesnya menjadi sebuah informasi yang dapat berguna bagi perusahaan dalam menentukan strategi bisnis dimasa yang akan datang. Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Briani (2017) Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh pada kinerja pegawai. Menurut Ahmadi (2018) dan Melasari (2017) menyatakan sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengguna *Enterprise Resource Planning* (ERP).

Menurut Rivai (2014:42), seorang pemimpin selalu menerapkan strategi dan pola perilaku dalam memimpin sebuah perusahaan atau organisasi, hal itu dapat disebut dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar dapat bekerja lebih giat dan mendorong karyawan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gitayani, dkk (2015) gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Menurut Andayani (2016) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengguna *Enterprise Resource Planning* (ERP)

Sistem pengendalian internal yang baik perlu ditetapkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang ditentukan maka diperlukan adanya pengendalian internal. Adanya pengendalian internal bertujuan sebagai pengontrol agar jalannya perusahaan dapat efektif dan efisien. Pengendalian internal semakin penting ketika perusahaan semakin besar (Riana 2018).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gitayani, dkk (2015) Sistem Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta menurut Briani (2017) yang menyatakan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3: Sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pengguna *Enterprise Resource Planning* (ERP) di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.

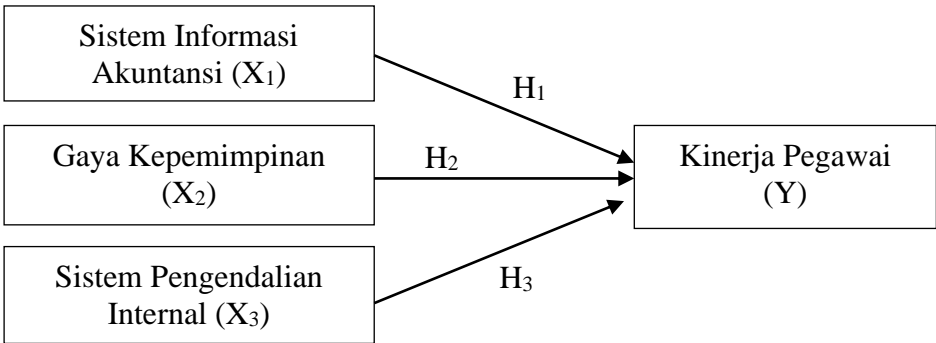
METODE PENELITIAN

Kinerja karyawan merupakan prestasi yang dicapai karyawan dalam periode tertentu, dimana karyawan melaksanakan tugas yang diberikan serta dinilai hasil kerjanya secara kualitas dan kuantitas. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sistem

informasi akuntansi (SIA), gaya kepemimpinan, dan sistem pengendalian internal.

Maka kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 3.1
Kerangka Berpikir
Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan
Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Pengguna
Enterprise Resource Planning (ERP)



Sumber: Hasil pemikiran peneliti, 2019

Kinerja karyawan merupakan prestasi yang dicapai karyawan dalam periode tertentu, dimana karyawan melaksanakan tugas yang diberikan serta dinilai hasil kerjanya secara kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2010:67). Kinerja yang dicapai karyawan dapat diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:75).

Penerapan sistem informasi akuntansi yang baik dapat membantu manajemen dalam pengambilan kebijakan penting untuk memajukan perusahaan. Sistem informasi akuntansi merupakan aktivitas dan cara sistem akuntansi bekerja dalam mengumpulkan data dan memprosesnya menjadi sebuah informasi yang dapat berguna bagi perusahaan dalam menentukan strategi bisnis dimasa yang akan datang (Romney dan Steinbart, 2003:2). Sistem informasi akuntansi diukur menggunakan indikator menurut Turban (2006:49).

Menurut Rivai (2014:42), seorang pemimpin selalu menerapkan strategi dan pola perilaku dalam memimpin sebuah perusahaan atau organisasi, hal itu dapat disebut dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar dapat bekerja lebih giat dan mendorong karyawan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Gaya kepemimpinan diukur menggunakan indikator menurut House dalam Yukl, (2010:4).

Sistem pengendalian internal yang baik perlu ditetapkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang ditentukan maka diperlukan adanya pengendalian internal. Adanya pengendalian internal bertujuan sebagai pengontrol agar jalannya perusahaan dapat efektif dan efisien. Pengendalian internal semakin penting ketika perusahaan semakin besar (Riana 2018).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pengguna sistem *Enterprise Resource Planning* berjumlah 45 orang pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan teknik *sampling jenuh*. Mengacu pada pedoman yang dikemukakan Sugiyono, (2014:81), berhubung subyek populasi hanya 45 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Dengan demikian besarnya sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 orang.

Uji Validitas, merupakan pengujian yang menggunakan *software SPSS (Statistic Package the Social Science) for windows*. Suatu instrumen dikatakan valid jika skor *pearson correlation* diatas 0,3 (Sugiyono, 2014 : 188).

Uji Reliabilitas, menggunakan teknik *one shoot* melalui uji *statistic cronbach alpha*. Dikatakan lolos uji reliabilitas jika nilai *cronbach alpha* > 0,70 dan jika < 0,70 maka dinyatakan tidak reliabel (Ghozali, 2016 : 47).

Uji Normalitas, menguji apakah model regresi berdistribusi normal dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* ini dengan melihat nilai signifikan jika lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas meregresikan antara variabel bebas dengan nilai absolut residualnya dengan uji glesjer. Data terbebas dari heteroskedastisitas ketika memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Uji Multikolonearitas, bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolonearitas dilihat dari besar VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonearitas adalah nilai *tolerance* > 0,01, atau sama dengan nilai VIF < 10.

Analisis ini menggunakan bantuan program komputer *SPSS*, besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda. Dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_{1, 2, 3} = koefisien regresi variabel X₁, X₂, X₃

X₁ = Sistem Informasi Akuntansi

X_2 = Gaya Kepemimpinan
 X_3 = Sistem Pengendalian Internal
 e = *error* (variabel pengganggu)

Analisis determinasi adalah sebuah analisis untuk menerangkan variasi variabel dependen menentukan seberapa jauh kemampuan model (Ghozali, 2016: 96). Besarnya koefisien determinasi menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 97).

Menurut Ghozali (2016: 99) uji statistik F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Menurut Ghozali (2016: 97) pengujian ini untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kriteria tingkat signifikansi 0,05 dimana jika nilai signifikansi $t < 0,05$, maka H_1 diterima dan jika nilai signifikansi $t > 0,05$, maka H_1 ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hari listrik dan gas ditetapkan pada tanggal 03 Desember bersamaan dengan Hari Kebangpenulisan Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik. Mengingat pentingnya semangat dan nilai –nilai hari listrik, maka berdasarkan Keputusan Menteri Pertambangan dan Energi No.1134.K/43/MPE/1992 tanggal 31 Agustus 1992 ditetapkan tanggal 27 Oktober sebagai Hari Listrik Nasional.

Hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian dengan bantuan program SPSS *Version 22.0 for Windows* dapat dilihat Lampiran 3 penelitian ini. Dimana semua instrumen variabel dinyatakan valid dan reliabel karena nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 dan koefisien alpha (α) lebih besar dari 0,6, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Hasil yang didapatkan dengan memakai uji *Kolmogorov-Smirnov*, data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2016: 61). Besar nilai signifikansi pada penelitian ini sebesar 0,051 > 0,05 maka memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan model regresi berdistribusi normal karena nilai VIF semua variabel lebih kecil dari 10 dan angka *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti gejala multikolinearitas tidak terdapat dalam model regresi yang digunakan.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti gejala heteroskedastisitas tidak terdapat pada model regresi.

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pengguna *Enterprise Resource Planning* (ERP) pada PT. PLN Unit Induk Distribusi Bali. Berdasarkan hasil regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta $a = 0,915$ dan koefisien regresi $(b_1) = 0,165$, $(b_2) = 0,187$ dan $(b_3) = 0,170$. Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,915 + 0,165X_1 + 0,187X_2 + 0,170X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Dilihat dari nilai $a = 0,915$, $(b_1) = 0,165$, $(b_2) = 0,187$ dan $(b_3) = 0,170$. Hal ini berarti apabila nilai dari sistem informasi akuntansi (X_1), gaya kepemimpinan

(X_2) dan sistem pengendalian internal (X_3) sama-sama nol (0) atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 0,915.

- b. Dilihat dari nilai $b_1 = 0,165$. Hal ini berarti apabila nilai dari sistem informasi akuntansi (X_1) ditingkatkan/dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan atau peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,165, dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Dilihat dari nilai $b_2 = 0,187$. Hal ini berarti apabila nilai dari gaya kepemimpinan (X_2) ditingkatkan/dinaikkan sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan atau peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,187, dengan asumsi variabel lain tetap.
- d. Dilihat dari nilai $b_3 = 0,170$. Hal ini berarti apabila nilai dari sistem pengendalian internal (X_3) ditingkatkan/dinaikkan sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan atau peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,170, dengan asumsi variabel lain tetap.
- e. Dilihat dari nilai (b_1) = 0,165, (b_2) = 0,187, (b_3) = 0,170. Hal ini berarti apabila nilai dari sistem informasi akuntansi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan sistem pengendalian internal (X_3) sama-sama meningkat sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan atau peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar satu satuan pada konstanta 0,522.

Hasil analisis determinasi pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pengguna *Enterprise Resource Planning* (ERP) pada PT. PLN Unit Induk Distribusi Bali adalah sebesar 53,3% sedang sisanya 46,7% dipengaruhi faktor-

faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan sistem pengendalian internal dapat mempengaruhi kinerja pegawai pengguna *Enterprise Resource Planning* (ERP) pada PT. PLN Unit Induk Distribusi Bali.

Berdasarkan hasil uji F didapat nilai F hitung sebesar 15,618 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengguna *Enterprise Resource Planning* (ERP) pada PT. PLN Unit Induk Distribusi Bali.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian t-test pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai pengguna *Enterprise Resource Planning* (ERP) pada PT. PLN Unit Induk Distribusi Bali diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,165 dan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,890 dan nilai signifikan uji t sebesar $0,006 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengguna *Enterprise Resource Planning* (ERP).

Hasil penelitian Briani (2017), Ahmadi (2018), dan Melasari (2017) menyatakan sistem informasi akuntansi berpengaruh pada kinerja pegawai. Penerapan sistem informasi akuntansi yang baik dapat membantu manajemen dalam pengambilan kebijakan penting untuk memajukan perusahaan. Sistem informasi akuntansi merupakan aktivitas dan cara sistem akuntansi bekerja dalam

mengumpulkan data dan memprosesnya menjadi sebuah informasi yang dapat berguna bagi perusahaan dalam menentukan strategi bisnis dimasa yang akan datang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian t-test pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pengguna *Enterprise Resource Planning* (ERP) pada PT. PLN Unit Induk Distribusi Bali diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,187 dan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,120 dan nilai signifikan uji t sebesar $0,040 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengguna *Enterprise Resource Planning* (ERP).

Hasil penelitian Gitayani, dkk (2015) dan Andayani (2016) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Seorang pemimpin selalu menerapkan strategi dan pola perilaku dalam memimpin sebuah perusahaan atau organisasi, hal itu dapat disebut dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar dapat bekerja lebih giat dan mendorong karyawan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian t-test pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pengguna *Enterprise Resource Planning* (ERP) pada PT. PLN Unit Induk Distribusi Bali diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,170 dan menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,718 dan nilai signifikan uji t sebesar $0,000 <$

0,05, maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengguna *Enterprise Resource Planning* (ERP).

Hasil penelitian Gitayani, dkk (2015) dan Briani (2017) yang menyatakan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sistem pengendalian internal yang baik perlu ditetapkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang ditentukan maka diperlukan adanya pengendalian internal. Adanya pengendalian internal bertujuan sebagai pengontrol agar jalannya perusahaan dapat efektif dan efisien. Pengendalian internal semakin penting ketika perusahaan semakin besar.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pengguna *Enterprise Resource Planning* (ERP) pada PT. PLN Unit Induk Distribusi Bali sebagai berikut:

1. Hasil analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai diperoleh koefisien regresi sebesar 0,165, nilai t hitung sebesar 2,890 dan nilai signifikan uji t sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengguna *Enterprise Resource Planning* (ERP) pada PT. PLN Unit Induk Distribusi Bali, yang artinya semakin tinggi sistem informasi akuntansi perusahaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Hasil analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh koefisien regresi sebesar 0,187, nilai t hitung sebesar 2,120 dan nilai signifikan uji t sebesar $0,040 < 0,05$, sehingga H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengguna *Enterprise Resource Planning* (ERP) pada PT. PLN Unit Induk Distribusi Bali, yang artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang tercipta.
3. Hasil analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai diperoleh koefisien regresi sebesar 0,170, nilai t hitung sebesar 4,718 dan nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengguna *Enterprise Resource Planning* (ERP) pada PT. PLN Unit Induk Distribusi Bali, yang artinya semakin tinggi sistem pengendalian internal yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang tercipta.

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh PT. PLN Unit Induk Distribusi Bali sebagai berikut:

1. Terkait dengan sistem informasi akuntansi pada PT. PLN Unit Induk Distribusi Bali, terlihat bahwa masih ada pegawai yang kesulitan dalam mengoperasikan teknologi sistem informasi yang ada di perusahaan, maka disarankan kepada perusahaan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan

dalam penggunaan sistem informasi akuntansi sehingga kinerja karyawan dapat lebih meningkat.

2. Terkait dengan gaya kepemimpinan pada PT. PLN Unit Induk Distribusi Bali, terlihat bahwa pegawai merasa masih ada pimpinan yang tidak mau atau tidak senang menerima pendapat dan masukan dari bawahannya, maka disarankan kepada perusahaan terutama para pimpinan untuk mau mendengarkan ide-ide maupun saran dan pendapat dari pegawai sehingga dalam mengeluarkan kebijakan dapat mendukung kinerja pegawai yang lebih baik
3. Terkait dengan sistem pengendalian internal pada PT. PLN Unit Induk Distribusi Bali, terlihat bahwa pegawai menganggap pimpinan belum melakukan analisis resiko secara menyeluruh tentang dampak pelaksanaan program, maka disarankan agar pimpinan perusahaan selalu melakukan analisis secara menyeluruh terhadap program agar mengetahui kekurangan program yang telah dilaksanakan.
4. Terkait dengan kinerja pegawai pengguna *Enterprise Resource Planning* (ERP) pada PT. PLN Unit Induk Distribusi Bali, terlihat bahwa pegawai masih ada yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu dan target yang ditetapkan perusahaan, maka disarankan kepada perusahaan untuk memberikan motivasi kepada pegawai yang masih belum bisa menunjukkan kinerja yang baik, dengan pemberian kompensasi dan bonus bagi karyawan dengan kinerja yang baik sehingga karyawan yang lain termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA